



# Turkish Studies Educational Sciences

Volume 14 Issue 1, 2019, p. 121-147

DOI: 10.7827/TurkishStudies.14769

ISSN: 2667-5609

Skopje/MACEDONIA-Ankara/TURKEY



INTERNATIONAL  
BALKAN  
UNIVERSITY

EXCELLENCE FOR THE FUTURE  
IBU.EDU.MK

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: Aralık 2018

✓ Accepted/Kabul: Şubat 2019

✍ Referees/Hakemler: Prof. Dr. Türkan ARGON – Doç. Dr. Güven ÖZDEM


This article was checked by iThenticate.

## ÖZEL OKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL GÜVEN VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ayhan KANDEMİR\* - Şenay Sezgin NARTGÜN\*\*

### ÖZET

Gelişen dünyada bütün alanlarda olduğu gibi toplumsal örgütlerde de çeşitli gelişmeler meydana gelmektedir. Bu çerçevede, toplumsal örgütlerin başarılı olup varlıklarını sürdürebilmelerinde birçok faktör rol oynamaktadır. Bu faktörler içinde örgütsel güven ve örgüt kültürü önemli bir yere sahiptir. Örgütün istenilen hedeflere eksiksiz olarak ulaşabilmesi, sosyal bilimlerde önemli bir yere sahip olan bu kavramların örgütsel süreçlerinin ortaya çıkarılması, örgütler için önem arz eden bir durumdur. Bu araştırmanın temel amacı; özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürüne ilişkin görüşlerini ortaya koymak ve değişkenler ile ilgili katılımcı görüşlerinde ortaya çıkan ilişki düzeyini belirlemektir. İlişkisel tarama modelinde hazırlanan araştırma; 2017-2018 eğitim öğretim yılında Bolu ve Düzce il merkezlerinde özel okullarda çalışan öğretmenler üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini bu okullarda çalışan 235 öğretmen oluşturmuştur. Bu araştırma ile ilgili nicel veriler Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ) ve Terzi (2005) tarafından geliştirilen Örgüt Kültürü Ölçeği (ÖKÖ) ile toplanmıştır. Araştırma verileri; özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin “tam katılıyorum”, örgüt kültürü düzeylerinin ise “sık sık” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel güvene ilişkin görüşlerinde tüm değişkenlerde (cinsiyet, eğitim düzeyi, okul türü, kıdem, yaş) anlamlı bir fark görülürken; örgüt kültüründe ise sadece eğitim düzeyinde anlamlı bir fark görülmüş, cinsiyet, okul türü, yaş ve kıdem değişkenlerinde anlamlı bir fark görülmemiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgüt kültürü algı düzeyleri arasında yüksek derecede pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

\*  Milli Eğitim Bakanlığı, E-posta: ayh\_81@hotmail.com

\*\*  Prof. Dr. AİBÜ Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, E-posta: szbn@yahoo.com

**Anahtar Kelimeler:** Özel Okul, Örgütsel Güven, Örgüt Kültürü, Öğretmen, Yönetici

## **RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL RELATIONSHIP AND ORGANIZATION CULTURE LEVELS OF PRIVATE SCHOOL TEACHERS**

### **ABSTRACT**

In the developing world, as in all areas, various developments take place in social organizations. In this context, many factors play a role in the success of social organizations to sustain their existence. Within these factors, organizational trust and organizational culture have an important place. It is an important situation for organizations to develop these concepts which have an important place in social sciences by revealing their organizational processes. The main purpose of the research; to reveal the views of private school teachers on organizational trust and organizational culture and to determine the level of the relationship that arises in the views of the participants. Research in the relational survey model; In the 2017-2018 academic year, it was applied to teachers working in private schools in Bolu and Düzce city centers. The sample of the study consisted of 235 teachers working in these schools. In this study, Quantitative data were collected by Organizational Trust Scale developed by Yılmaz (2005) and Organizational Culture Scale developed by Terzi (2005). Research data show that the level of organizational trust of private school teachers is "fully agree" and the level of organizational culture is "frequently". There was a significant difference in all variables (gender, education level, type of school, seniority, age) in teacher's opinions on organizational trust, but in the organizational culture there was a significant difference only at the level of education and there was no significant difference in school type, age, seniority variables. It was found that there was a high positive relationship between teachers' organizational trust and organizational culture perception levels.

### **STRUCTURED ABSTRACT**

#### **Introduction**

The humanbeing, as it is a social being from past to present, has needed to study or take part in an organization (Güney, 2007). The reason for this is that human being has spent most of his life in these organizations and has been affected by the structure of these organizations in a negative or positive way (Çevik, 2016). According to Ağlargöz (2012), human as individual takes part in the organizations intensely in various stages. The concept of organization in every moment of life can be defined as a dynamic structure which people form by coming together in the direction of common purposes and tasks and which has certain goals and uses all the available opportunities on hand in a planned way (Bakan, Büyükbeşe and Bedestenci, 2004). Kaya (2008) has also defined the organization as social structures which come together in a planned way in order to reach the goals that people

has aimed. The educational organizations taking place in a social structure have been divided into two parts as private and public. All expenses of public or state schools are being tried to be covered by the government. Private schools, known as educational institutions whose expenses are not funded by the public, are established by persons or foundations that provide education from pre-school to university, except for public schools (Uygun, 2003). The establishment, operation and practices etc. of these schools are determined by the Ministry of National Education (MONE) by regulations (MONE, 2012). The number of private schools that play an important role in the implementation of the right to education, one of the most fundamental tasks of the state against persons, has increased in recent years. Organizational trust and organizational culture are extremely important for a healthy and productive education environment in private schools whose numbers are increasing day by day (Bil, 2018; Çevik, 2016).

The concepts of trust and culture have an important place in all organizations. Organizational trust is a concept that is intertwined with honesty and accuracy (Demircan and Ceylan 2003). Organizational culture is everything like the value and the norm that directs the attitudes of individuals within the organization (Dinçer, 1998). It is seen that organizational trust and organizational culture affect many different situations and are affected by very different situations at the same time. That the organization is able to reach the determined targets and to reveal the organizational processes of these concepts which have an important place in the social sciences has a highly importance for the organizations. The aim of this study is to determine the perception levels of private school teachers towards organizational trust and organizational culture levels and to determine whether there is a significant difference between the perceptions of teachers regarding organizational trust and organizational culture according to their personal characteristics. The following questions will be answered in the research in the direction of these basic purposes. Private school teachers working in the central districts of Bolu and Düzce;

**a)** What are the perception levels of organizational trust and organizational culture?

**b)** Is there a significant difference in terms of gender, education, type of school, seniority and age; perception levels of organizational trust and organizational culture?

**c)** Is there a significant relationship between organizational trust and perceptions of organizational culture?

### **Method**

Relational scanning model was used in the study. The general purpose of this model consists of determining the degree of relationship in a minimum bivariate environment (Balci, 2013). The universe of the research is composed of 560 teachers who work in private schools in the central districts of Bolu and Düzce in the academic year of 2017-2018. In this research, the sampling method was used because of the difficulty of reaching all of the teachers in these schools and appropriate sampling method was used. The scale was distributed to 280 teachers, and 235 of the scales were taken into consideration and the return rate

of the scales was 84%. Krejcie and Morgan (1970) stated that this number of returned scale represents the universe. The data used in the study were collected with three parts questionnaires. The first part of the questionnaire contains information about the demographic characteristics of the participants. In the second part, Organizational Trust Scale developed by Yılmaz (2005) and Organizational Culture Scale developed by Terzi (2005) are included in the third part.

Variable distributions were tested by Kolmogorov-Smirnov test to determine which tests would be applied to analyze the data. Kolmogorov-Smirnov test ( $p < .05$ ) results have showed that there wasn't normal distribution, so nonparametric tests were used in the study. According to Kolmogorov-Smirnov test data; Mann-Whitney U test was used for gender and educational status, while Kruskal-Wallis Test was used for age, seniority and institution variables. Mean ( $\bar{X}$ ) and standard deviation ( $S_s$ ) values were used to find organizational trust and organizational culture levels. For demographic characteristics, correlation analysis was performed to reveal the relationship between percentage, frequency, organizational trust and organizational culture perceptions. The significance level was taken as .05.

### **Conclusion and Suggestions**

In this study conducted to determine the opinions of private school teachers on organizational trust and organizational culture; they have perceptions that private school teachers are fully confident in their organizations but still are inadequacy in organizational culture.

The opinions of private school teachers on organizational trust level are high in all sub-dimensions. Private school teachers generally expect justice, impartiality and openness from school administrators. For this reason, trust dimension has become more prominent compared to other dimensions. Although the opinions of the private school teachers on the level of organizational culture are generally seen at a high level in all dimensions, they have a low bureaucratic culture perception because of the rules, hierarchy and discipline.

According to the gender variable, there was no difference in the perception of private school teachers in the organizational culture, whereas there was a significant difference in the organizational trust perceptions of the teachers in terms of trust and openness to innovation. It has been found that male teachers have higher organizational trust level than female teachers in all dimensions of organizational trust.

According to the education level variable, there was no significant difference in the sense of sensitivity of private school teachers in the perception of organizational trust, a significant difference was found in the dimensions of trust, communication environment, confidence to the manager and openness to the innovation. There was a significant difference in all dimensions of organizational culture according to education level. It was concluded that meaningful difference was in favor of teachers with postgraduate education.

According to the type of the school variety, while private school teachers' perceptions of organizational trust do not make a meaningful difference in terms of employees' perception, there is a significant

difference in total in terms of dimensions of trust to the manager, communication environment, openness to innovation. According to variance of the type of the school, while there is a significant difference in task culture dimension in the perceptions of private school teachers in the organizational culture, there is no significant difference in other sub-dimensions and total. The differences between teachers' perceptions of organizational trust and organizational culture have been found to be in favor of high school teachers.

According to the seniority variable, while private school teachers' perceptions of organizational trust do not make a meaningful difference in terms of employees' perceptions, trust to the manager, communication environment, openness to innovation, and in total have made a significant difference. It has been observed that teachers with low seniority had lower organizational trust level than the other seniority teachers. The reason for this can be interpreted as these teachers experience more fear of losing their jobs due to their low experience. According to seniority variable, while there is no significant difference in the task culture and support culture in perceptions of private school teachers in the organizational culture in sub-dimensions and in total, there was a significant difference in bureaucratic culture and success culture in sub-dimensions.

According to the age variable, while private school teachers' perceptions of organizational trust do not make a significant difference in their employees' sensitivity dimension, trust to manager communication environment, openness to innovation, and a significant difference in total were determined. Organizational trust perceptions of young teachers were found to be lower than those of other teachers. According to age variables, private school teachers perception of organizational culture; there is a significant difference in bureaucratic culture sub-dimension while there was no significant difference in terms of task culture, success culture, support culture dimensions and total. It was found that the teachers' who were 41 and over perceptions of bureaucratic culture were lower than those of other age groups. This may be due to the high level of experience of these teachers.

It was determined that there was a high positive and significant relationship between private school teachers' organizational trust and organizational culture perception levels. In other words, the higher the level of organizational trust is, then the higher the organizational culture level is. Recommendations based on the research results can be listed as follows:

1-Private school teachers' job security, self-development and career-making opportunities should be evaluated and opportunities should be created to participate in social and sports activities.

2-Activities inside and outside the school should be organized for employees to know each other more closely, to communicate and share the things.

3-School administrators should act fairly in practices such as promotion, permission, reward and punishment and reinforce the organizational trust environment.

4-School administrators should give importance to decisions of teachers and other employees as far as possible and make their employees feel valuable.

5-Strict rules and bureaucratic behaviors and practices should be avoided and a suitable environment should be created for positive organizational culture by providing flexibility if it is possible.

6- Personnel working in private schools like in public schools should be directed to in-service courses.

**Keywords:** Private School, Organizational Trust, Organizational Culture, Teacher, Manager

## 1.Giriş

İnsanoğlu geçmişten bugüne kadar sosyal bir varlık olması sebebiyle ya örgüt kurma ya da bir örgüt içinde yer alma gereği duymuştur (Güney, 2007). Bunun sebebi insan hayatının büyük bir kısmının bu örgütlerin içerisinde geçmesi ve bu örgütlerin yapısından olumlu ya da olumsuz şekilde etkilenmesidir (Çevik, 2016). Ağlargöz'e (2012) göre de birey olarak insan, örgütlerde çeşitli aşamalarda yoğun şekilde yer alır. Hayatın her anında yer alan örgüt kavramı; kişilerin ortak amaç ve görevler doğrultusunda bir araya gelerek oluşturdukları, belli amaçları olan, eldeki tüm imkânları planlı bir şekilde kullanan dinamik bir yapı olarak tanımlanabilir (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004). Kaya (2008) ise örgütü, kişilerin amaçlanan hedeflere ulaşmak için planlı bir şekilde bir araya gelen sosyal yapılar olarak tanımlamıştır. Sosyal yapının içerisinde yer alan eğitim örgütleri özel ve kamu olarak ikiye ayrılmaktadır. Kamu ya da devlet okullarının tüm giderleri devlet tarafından karşılanmaya çalışılmaktadır.

Giderleri kamu tarafından karşılanmayan eğitim kurumları olarak adlandırılan özel okullar, kamu okulları dışında, okul öncesinden üniversiteye kadar eğitim veren kişi ya da vakıflar tarafından kurulurlar (Uygun, 2003). Bu okulların kuruluş, işleyiş vb. uygulamaları Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından yönetmeliklerle belirlenmektedir (MEB, 2012). Devletin kişilere karşı en temel görevlerinden birisi olan eğitim hakkının uygulanmasında önemli rol oynayan özel okulların sayısı son yıllarda hızla artış göstermektedir. Sayıları her geçen gün artan özel okullarda sağlıklı ve üretken bir eğitim ortamı için örgütsel güven ve örgüt kültürü son derece önemlidir (Bil, 2018; Çevik, 2016).

Örgütsel güven ve örgüt kültürünün çok farklı durumları etkilediği ve aynı zamanda da çok farklı durumlardan etkilendiği görülmektedir. Örgütün belirlenen hedeflere eksiksiz ulaşabilmesi, sosyal bilimlerde önemli bir yere sahip olan bu kavramların örgütsel süreçlerinin açığa çıkarılması, örgütler açısından son derece önem arz etmektedir.

### 1.1.Türkiye’de Özel Okulların Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de özel okulların tarihçesi 1856 yılında İslahat Fermanı ile başta azınlıklar olmak üzere çeşitli gruplara özel okul açma yetkilerinin verilmesi ile başladığı kabul edilmektedir (Küçükçayır ve Cemaloğlu, 2017). 15 Ocak 1884’te İstanbul’da rüştiye (ortaokul) düzeyinde açılan “Şems-ül Maarif” okulu Türkler tarafından kurulan ilk özel okuldur (Akyüz, 2001). 1903 yılına gelindiğinde İstanbul’da ilk ve orta derecede 28 özel Türk okulunda 4500 öğrenci eğitim görmektedir. Özel okulların açılması başkent İstanbul ile sınırlı kalmamış, Selanik başta olmak üzere Rum, Ermeni gibi milletler tarafından da Balkanlarda birçok özel okul açılmıştır. Bu okullar zamanla Türkleri de etkilemiş ve Türkler tarafından açılan özel okul sayılarında da önemli derecede artış yaşanmıştır (Akyüz, 2001). 1909 yılında II. Meşrutiyet döneminde İttihat ve Terakkiciler, Osmanlı Devleti içindeki çeşitli milletlere ait çocukların devlete bağlılıklarını arttırarak onların iyi bir ahlak kazanmaları sağlamak amacıyla okullar açmışlardır. Buna ek olarak Türklerden meydana gelen özel

okul kurucuları toplanarak “Tevhid-i Mesaî Cemiyeti” ismiyle İstanbul’da bir kurul oluşturmuşlardır (Keçeci Kurt, 2012; Özkaya, 1993). Bu kurulun hedeflerinin başında özel Türk rüştiyelerinden (ortaokul) mezun olanların özel Türk okullarına devam etmesi için idadi (lise) açmak gelmektedir (Uygun, 2003). Osmanlı Devleti’nin son yıllarında yabancı ve azınlık okullarının ülke içindeki zararlı faaliyetlerinin önüne geçmek için Osmanlı hükümeti özel Türk okullarının açılması için çeşitli teşvikler sağlamıştır (Özkaya, 1993).

Kurtuluş Savaşı’nın başarıyla sonuçlanması üzerine 24 Temmuz 1923’te Lozan Barış Anlaşması imzalanmıştır. Lozan’da en çok tartışılan konulardan birisi de yabancı okullar sorunu olarak göze çarpmaktadır. Yabancı azınlıkların eğitim hakları “Azınlıkların Korunması” başlığı altında toplanmış ve azınlık ve yabancı okullara bazı sınırlamalar getirilmiştir (Özbek, 2000). Cumhuriyetle birlikte ülkede eğitim öğretim birliği sağlamak ve yabancı okulların zararlı faaliyetlerini en aza indirmek için 3 Mart 1924 tarihinde Tevhid-i Tedrisat (Eğitim Öğretim Birliği) Kanunu kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Kanunla özel okullar da dâhil olmak üzere tüm okullar Eğitim Bakanlığına bağlanmış, tüm eğitim faaliyetleri devlet denetimi altına alınmıştır (Akyüz, 2004). Buna karşın Cumhuriyet’in ilk yıllarında devletin ekonomik durumu yeni yapılanmaya başladığı için eğitim faaliyetlerinde özel sektöre de ihtiyaç duyulmuştur. Ancak bu okulların devlet kontrolünde olmasına özen gösterilmiştir (Millî Eğitimle İlgili Söylev ve Demeçler, 1946). 31 Ocak 1928’de devlet ve özel girişim sonucunda Türk Eğitim Derneği (TED) okulları kurulmuştur. TED temel olarak yoksul öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayarak eğitim de eşitliğin sağlanmasına yardımcı olmayı amaçlamaktadır (TEDMEM, 2016). Türkiye’de 1961 Anayasası ile beraber özel okullar açısından yeni bir dönem başlamış, Anayasanın 21. maddesi ile eğitim öğretimin devlet kontrolü altında olduğu belirtilmiş ve özel okulların gelişiminin önü açılmıştır. 1982 Anayasasının 27. ve 42. Maddeleri ile yabancıların Türk ortaklarıyla özel okul açmalarının önü açılmıştır. Buna ilaveten 1985 yılında ilk kez “Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği” çıkartılarak yürürlüğe girmiştir. 1988 yılında çıkarılan 326 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname sonucunda özel okul ücretleri serbest hale getirilmiştir. Avrupa Birliği Uyum Yasaları sonucunda 2002 tarih ve 4771 sayılı kanun Bakanlar Kurulu’nun kararıyla din, sosyo-kültürel, eğitim, sağlık gibi alanlarında azınlık ve cemaat okullarının eğitim alanlarında daha etkin rol oynamalarının önü açılmıştır. (T.C. Resmî Gazete, 2 Ağustos 2002, Sayı: 24841). Böylece ülkemizdeki özel okulların sayısının artmasında önemli bir adım daha atılmıştır.

2014-2015 eğitim öğretim yılına gelindiğinde özel okulların sayısında ciddi bir artış yaşandığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak, dershanelerin kapatılması sonucunda özel okullara dönüşümün önünün açılması, özel okul açmak isteyenlere ve özel okullara devam eden öğrenciler için verilen teşvikler gösterilebilir (Küçükçayır ve Cemaloğlu, 2017). Bu durumu MEB 2017 Yılı Performans Programı verileri de göstermekte olup; özel okulların eğitim kurumları içindeki oranı; okul öncesinde yüzde 16,5; ilkokulda yüzde 4,7; ortaokulda yüzde 5,8; ortaöğretimde ise yüzde 12,2 seviyesine ulaşmıştır (MEB, 2017).

## 1.2. Örgütsel Güven

Yaşamımızda kişilerarası güvene dayanan ilişkilerin bulunması önemli bir durumdur. Bireyler ve toplumlar arası etkili ve verimli iletişimin özünde güven duygusu yatmaktadır. Örgüt içindeki güven durumu, örgüt verimliliği ve hedeflere ulaşma bakımından önemlidir (Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Güven, anlaşılması kolay gibi görülmesine rağmen tanım olarak betimlenmesi zor görülen bir olgudur (Taylor, 1989).

Çeşitli tanımları bulunan güven kavramı Türk Dil Kurumu’na (2018) göre; “*korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu*” şeklinde tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2018). Baier (1986) güveni; ‘karşımızdaki kişileri, onlardan herhangi bir zarar görmeyeceğimize inanarak kabullenmektir’ şeklinde tanımlamaktadır. Demircan ve Ceylan (2003) ise güveni, dürüstlük ve doğrulukla iç içe olan bir kavram olarak açıklamaktadır. Bu tanımlardan kişilerin birbirlerine

güvenmesinde önceki yaşanmışlıkların önemli olduğu anlaşılmaktadır (Bil, 2018). Güven kavramı yaşam boyunca, insanların birbirlerine karşı davranışlarında değişimler olabileceği için, sabit kalmayan değişken bir olgudur (Solomon ve Flores, 2001).

Örgütsel güven geniş anlamda, örgüt personelinin kendisinin ve idarecilerinin kapasitelerine, örgütsel üslup, iyi niyet ve ahlaki ilkelerine dayanan bir kavramdır (Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Nooderhaven'a (1992) göre örgütsel güven, örgüt kişiliğine ya da yapısına olan güveni temsil eden, örgüt boyutuna göre örgüte hâkim olan bireyin özelliklerinden ya da genel yapısından etkilenen bir kavramdır. Örgütte bulunanların örgüt içi desteğe ve liderlerin her konuda dürüst, güvenilir olacağına duyulan inanç da örgütsel güven olarak tanımlanabilir (Bökeoğlu ve Yılmaz, 2008). Örgütsel güven tanımları incelendiğinde ortak noktaların genel olarak inanma ve istekli olma olduğu görülmektedir (Yıldız, 2013).

Genel olarak güven duygusunun hâkim olduğu örgütlerde; şeffaf ve işbirlikçi bir ortamın olduğu, sorumluluk paylaşımı, verimlilik, benimseme gibi paydaşlarda birleşildiği, çatışmaların uzlaşmalara dönüştürüldüğü, isteklendirme ve iş doyumlarının yüksek seviyelerde olduğu, verimliliğin, yaratıcılığın ve dayanışmanın arttığı görülmektedir (Bil, 2018).

Güven duygusunun zayıf olduğu örgütlerde ise, çalışan performanslarında ve verimliliklerinde düşüş yaşanır. Bireylerin karşılıklı güvenlerinin azalması örgütlerde işbirliği ve dayanışmayı azaltır, örgüt içi gruplaşma ve ayrışmalar meydana gelir. Bu da örgütün geleceğini varlığını olumsuz olarak etkiler (Altunel, 2015; Çelik, 2000).

Tüm örgütlerde olduğu gibi örgütsel güven, okullarda da verimin ve üretkenliğin artmasında önemlidir (Polat ve Taştan, 2009). Okullarda güven ortamının oluşmasında birincil olarak sorumlu olan kişiler okul yöneticileridir. Okul yöneticisine olan güven, okul çalışanlarının, yöneticilerin söylediklerini yapacaklarına duyulan güven olarak açıklanabilir (Ayduğ, 2014). Örgüt yöneticisinin açık, adil ve tarafsız olması hem yöneticiye hem de örgütteki diğer çalışanlara karşı güveni arttırmaktadır (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004). Benzer şekilde okul personeli arasında da güven ortamının olması örgüt içi bağlılık duygularını arttırmanın yanında işbirliği ve yaratıcılığı arttırarak, okulun vizyon ve misyonuna kolay ulaşmasını sağlayacaktır (Tüzün, 2007). Bunlara ek olarak örgütte önemli olan bir diğer güven ise kurumsal güvendir. Okullar kurumsal güven ortamı sağlamak için etkili iletişim ortamının olması, ödül ve ceza kurallarının kanunlara göre objektif olarak uygulanması, eşitlik, liyakat gibi kavramlara önem verilmesi son derece önemlidir (Arlı, 2011). Dinç (2007), yöneticiye olan güven ile kurumsal güven arasında çok sıkı ilişki olduğunu, kurumsal güvenin oluşmasında da birincil derecede sorumlu olan kişinin okul yöneticisinin olduğunu belirtmektedir.

### 1.3. Örgüt Kültürü

Örgütleri her bakımdan etkileyen kültür kavramı, örgütlerin geleceği için son derece önemli kavramlardan birisi olarak kabul edilmektedir (Güçlü, 2003). Birçok tanımı olan kültür TDK'ya (2018) göre "*tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü*" olarak tanımlanmaktadır. Balcı (2001) kültürü toplumların zaman içinde planlı ya da plansız oluşturdukları, yaşattıkları maddi ve manevi birikimler olarak tanımlamıştır. Örgüt kültürü ise Dinçer'e (1998) göre, örgüt içi bireylerin tutumlarına yön veren norm, değer gibi her şeydir. Himmetoğlu (2014) ise örgüt kültürünü; kavramsal, düşünsel, manevi bütün etkenlerin örgüt içi herkes tarafından paylaşılması, birlik ve beraberliğin sağlanması ve ortak bir payda oluşturması olarak tanımlamıştır. Örgüt kültürü bir takım öğelerden meydana gelmektedir. Bu öğeler genel olarak; değer, inanç, norm, tören, hikâye, mit vb. olarak sıralanabilir (Koşar, 2008). Sayılan bu öğeler; örgüt kimliğinin oluşmasında, örgütün kendini geliştirmesinde, varlığını devam ettirmesinde ve yeni katılanların örgüte adapte olmasında oldukça önemlidir (Keskin, 2014).



Her örgüt kültürünün kendine has özellikleri mevcuttur. Örgüt kültürünün oluşmasında genel olarak örgüt içinde en yüksekte en düşük seviyedeki kişilerin kendine özgü özelliklerinin etkisi söz konusudur (Doğan, 2010). Eren (2012), örgüt kültürünün, örgüt içindeki herkese zamanla etki ederek yerleşeceğini buna ek olarak genellikle soyut özellikler taşıdığını, üyelerinin katkılarıyla olgunlaşp ilerleyen bir süreç olduğunu belirtmiştir. Oluşturulan tüm örgütlerin belki de en önemli ortak özellikleri varlıklarını devam ettirmektir (Çevik, 2016). Örgütün varlığını uzun süre devam ettirmesi için güçlü bir örgüt kültürüne sahip olması gerekmektedir. Örgüt kültürü güçlü olan örgütlerde üyeler görev ve sorumluluklarının farkında olup, kendilerini güvende hissederken; örgüt kültürü bakımından zayıf olan örgütlerde ise üyeler görev ve sorumluluklarının tam farkında olmayıp, örgütte bir kargaşa ve güvensizlik söz konusudur (Balaban, 2014). Güçlü kültürler, örgüt içi bireyler arasında işbirliği, dayanışma arkadaşlık ilişkilerinin kuvvetlenmesine etki eder (Hoy ve Miskel, 2010). Yaşadığımız zaman diliminde örgütlerden beklenti ve istekler sürekli artmakta ve değişmektedir. Bu istek ve beklentileri en iyi şekilde karşılamak için örgütteki bireylerin hedefleri ile örgütün hedeflerini aynı yöne yönlendirmek gerekmektedir. İşte bu noktada örgüt kültürü önemli bir rol oynamaktadır (Kaya, 2008). Brown (1995), örgüt kültürünün kişilerin verimliliğini arttırmada önemli bir etken olduğunu vurgulamıştır. Öztürk (2015) de buna paralel olarak örgüt kültürünün diğer örgütlere maddi ve manevi üstünlük sağlamada ve örgüt içinde yönetsel sorunların çözümünde önemli olduğunu vurgulamıştır.

Bir örgüt olan okulların da kendine özgü kültürü söz konusudur. Barth (2002), bir okuldaki örgüt kültürünün çalışanlardan, öğretmenlerden ve hatta yöneticilerden daha fazla etkili olduğunu vurgulamıştır. Öyle ki okulun örgüt kültürü çalışanların davranışlarını çeşitli yönlerden etkileyebilmektedir. Buna ispat olarak örgüt kültürünün destek yönünün ağır bastığı okullarda, çalışanlar arasında her konuda paylaşımlar yüksek iken; kuralcı örgüt kültürüne sahip olan okullarda ise ast-üst hiyerarşisi kuvvetli olup örgüt içi paylaşımlar zayıftır (Özdemir, 2006). Okulda çalışanların düşünce ve davranışlarına yön veren örgüt kültürüne ait imge ve işaretlerin (Çevik, 2016), öğrencileri de her yönden etkileyeceği, öğrencileri öğrenmeleri üzerinde çok fazla etkiye sahip olacağı açıktır (Demirtaş, 2010). Okul örgüt kültürü başta yönetici ve öğretmenler tarafından iyi bir şekilde analiz edilirse öğrencilerin başarıya yönelik güdülenmesi artar, okulun amaçlarına en kısa yoldan kayıpsız olarak ulaşmasının önü açılmış olur (Terzi, 1999). Bu açıklamalardan yola çıkarak okul kültürünün yararlarını; okulda önemsenen değerlerin benimsetilmesi, işbirliği, dayanışma ve motivasyonun artırılması, okulun toplumsal üretkenliğinin yükseltilmesi, çatışmaların uzlaşmalara dönüştürülmesi olarak sıralayabiliriz. Bu nedenle okulun tüm çalışanlarının okulun örgütsel kültürünü tüm yönleriyle tanıması gerekmektedir (Çelik, 2012). Örgüt kültürünün etkili bir şekilde gelişmesinde çalışanların kendilerini güvende hissetmelerinin etkisi önemli görülmektedir. Örgütsel güven kavramının örgüt kültürü üzerindeki önemli etkisi bu konu üzerinde bir çalışmayı gerekli hale getirmiştir. Bu çalışma özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürü incelemeyi amaçlamaktadır.

## 2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürü düzeylerine yönelik algı düzeylerini belirlemek ve öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre örgütsel güven ve örgüt kültürüne yönelik algıları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmektir. Bu temel amaçlar doğrultusunda yapılan çalışmada aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır. Bolu ve Düzce merkez ilçelerinde görev yapan özel okul öğretmenlerinin;

- Örgütsel güvene ve örgüt kültürüne yönelik algı düzeyleri nedir?
- Örgütsel güvene ve örgüt kültürüne yönelik algı düzeyleri; cinsiyet, eğitim, okul türü, kıdem ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
- Örgütsel güven ve örgüt kültürü algıları arasındaki anlamlı bir ilişki var mıdır?

### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelin genel amacını; minimum iki değişkenli bir ortamda, ilişkinin derecesini belirlemek oluşturmaktadır (Balcı, 2013).

#### 3.2. Çalışma Grubu

Yapılan araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Bolu ve Düzce merkez ilçelerinde bulunan özel okullarda (okul öncesi, ilkokul, ortaokul, lise) görev yapan 560 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada bu okullarda görevli öğretmenlerin hepsine ulaşmanın zorluğu nedeniyle örneklem alma yoluna gidilmiş olup uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 280 öğretmene ölçek dağıtılmış ve dağıtılan ölçeklerin 242'si geri dönmüştür. 7 ölçek değerlendirme şartlarını taşımadığı için değerlendirilmeye alınmamıştır. 235 ölçek değerlendirmeye alınmış ve ölçeklerin geri dönüş oranı %84 olmuştur. Krejcie ve Morgan (1970) bu geri dönen ölçek sayısının evreni temsil ettiği görüşünü belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılanların demografik dağılımları incelendiğinde; % 55,7'si (n:131) kadın, %44,3'ü (n:104) erkek; %77,0'si (n:181) lisans, 23,0'ü (n:54) lisansüstü mezunu; %11,5'i (n:27) okul öncesi, %23,4'ü (n:55) ilkokul, %26,4'ü (n:62) ortaokul, %38,7'si (n:91) lise öğretmeni; %50,6'sı (n:119) 1-5, %14,9'u (n:35) 6-10, %14,5'i (n:34) 11-15, %20'si (n:47) 16 ve üstü kıdem sahibi; %46,4'ü (n:109) 22-30, %33,2'si (n:78) 31-40, %30,4'ü (n:48) 41 ve üstü yaşta oldukları görülmektedir.

#### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veriler üç bölümden oluşan soru formları ile toplanmıştır. Soru formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde Yılmaz (2005) tarafından geliştirilen Örgütsel Güven Ölçeği, üçüncü bölümde ise Terzi (2005) tarafından geliştirilen Örgüt Kültürü Ölçeği yer almaktadır.

Örgütsel Güven Ölçeğinde toplam kırk soru ve dört alt boyut yer almaktadır. Ölçekte; Hiç Katılmıyorum (1,00-1,80), Katılmıyorum (1,81-2,60), Kısmen Katılıyorum (2,61-3,40), Büyük Ölçüde Katılıyorum (3,41-4,20), Tam Katılıyorum (4,21-5,00) tercihlerinin yer aldığı 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı; çalışanlara duyarlılık boyutunda .95, yöneticiye güven boyutunda .95, iletişim ortamı boyutunda .92, yeniliğe açıklık boyutunda .75, ölçeğin tamamında ise .97 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada ise Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı; çalışanlara duyarlılık boyutunda .94, yöneticiye güven boyutunda .95, iletişim ortamı boyutunda .94, yeniliğe açıklık boyutunda .88, ölçeğin tamamında ise .97 olarak hesaplanmıştır.

Örgüt Kültürü Ölçeği ise toplam yirmi dokuz soru ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte; Hiçbir Zaman (1,00-1,80), Nadiren (1,81-2,60), Bazen (2,61-3,40), Sık sık (3,41-4,20), Her Zaman (4,21-5,00) tercihlerinin yer aldığı 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlık güvenilirlik düzeyi; görev kültürü için .74, başarı kültürü için .82, destek kültürü için .88, bürokratik kültür için .76, ölçeğin tamamında ise .84 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada ise Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı; görev kültürü için .77, başarı kültürü için .81, destek kültürü için .89, bürokratik kültür için .78, ölçeğin tamamında ise .91 olarak hesaplanmıştır.

#### 3.4. Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde hangi testlerin uygulanacağını ortaya çıkarmak için değişken dağılımları Kolmogorov-Smirnov testi ile test edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov testi ( $p < .05$ ) sonuçların normal dağılım göstermediği tespit edilmiş, bu yüzden araştırmada nonparametrik testler kullanılmıştır. Yapılan Kolmogorov-Smirnov testi verilerine göre; cinsiyet, eğitim durumu değişkenlerinde Mann-Whitney U testi, yaş, kıdem ve çalışılan kurum değişkenlerinde ise Kruskal-

Wallis Testi kullanılmıştır. Örgütsel güven ve örgüt kültürü düzeylerini bulmak için ortalama ( $\bar{X}$ ) ve standart sapma (Ss) değerleri kullanılmıştır. Demografik özellikler için yüzde, frekans, örgütsel güven ve örgüt kültürü algıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla korelasyon analizine yer verilmiştir. Araştırmada anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

#### 4. Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın bu bölümünde alt problemler doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiş ve elde edilen bulgular tartışılmıştır.

##### 4.1.1. Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları

Tablo 1’de özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven algı düzeyleri verilmiştir.

**Tablo 1.** Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algılarına İlişkin Betimsel Analiz

Sonuçları				
Boyutlar	n	$\bar{X}$	Ss	
Çalışanlara Duyarlılık Boyutu	235	4,15	,69	
Yöneticiye Güven Boyutu	235	4,47	,62	
İletişim Ortamı Boyutu	235	4,38	,68	
Yeniliğe Açıklık Boyutu	235	4,21	,78	
Toplam		4,30	,64	

Tablo 1’de görüldüğü gibi, özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarında en yüksek ortalamalarının “yöneticiye güven” ( $\bar{X}=4,47$ ), en düşük ortalamalarının ise “çalışanlara duyarlılık” boyutunda olduğu görülmektedir ( $\bar{X}=4,15$ ). Diğer boyutlar ise sırasıyla “iletişim ortamı” ( $\bar{X}=4,38$ ) ve “yeniliğe açıklık” boyutlarıdır ( $\bar{X}=4,21$ ). Çalışanlara duyarlılık boyutunda katılımcılar “büyük ölçüde katılıyorum” görüşünü belirtirken ( $\bar{X}=4,15$ ), diğer boyutlarda ve genel ortalama ( $\bar{X}=4,30$ ) ise öğretmenlerin “tam katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Yöneticiye güven boyutunun en yüksek düzeyde olmasının nedeni olarak, özel okullarda çalışanların istihdamlarına ilişkin en önemli kararları yöneticilerin vermesi ve buna bağlı olarak çalışanların yöneticiye güvenmek istemeleri olarak gösterilebilir. Çalışanlara duyarlılık boyutunun en düşük seviyede olmasının nedeni olarak da özel okullarda yapılan işlerde çalışanların düşüncelerine çok fazla önem verilmemesi, çalışanların yeterince özgür olmamaları, kendilerine yeterince zaman ayıramamaları gibi nedenler gösterilebilir. Bil (2018) ve Karabıyık’ın (2011) yaptığı araştırmalarda “çalışanlara duyarlılık” boyutunda katılımcılar “kısmen katılıyorum” görüşünü belirtmişlerdir. Bu araştırmalarla araştırmanın bulgularının örtüşmediği görülmektedir. Bunun nedeni olarak bu araştırmanın sadece özel okullarda yapılmasına rağmen, diğer araştırmaların büyük oranda devlet okullarında yapılmış olması gösterilebilir. Buna karşın Arslan’ın (2009) ve Gülerüz’ün (2017) araştırmalarında ise “çalışanlara duyarlılık” boyutunda katılımcılar “büyük ölçüde katılıyorum” görüşlerini belirtmişlerdir. Bu sonuç araştırmanın “çalışanlara duyarlılık” boyutu ile benzerlik göstermektedir. Özel okullarda örgütsel güven ölçeği ortalamasının yüksek derecede (tam katılıyorum) çıkması eğitim ortamları açısından olumlu görülebilir. Çünkü özel okullarda güven ortamının hâkim olması çalışanların motivasyonu ve başarısı üzerinde olumlu etki yapacağı, okulun hedeflerine ulaşmasını hızlandıracağı açıktır (Tüzün, 2007).

#### 4.1.2 Özel Okul Öğretmenlerinin Örgüt Kültürü Algıları

Tablo 2’de Özel okul öğretmenlerinin örgüt kültürü algı düzeyleri verilmiştir.

**Tablo 2.** Özel Okul Öğretmenlerinin Örgüt Kültürü Algılarına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Boyutlar	n	$\bar{X}$	Ss
Görev Kültürü	235	4,35	,57
Başarı kültürü	235	4,17	,67
Destek Kültürü	235	4,18	,70
Bürokratik Kültür	235	3,50	,68
Toplam		4,05	,54

Tablo 2’de görüldüğü gibi, özel okul öğretmenlerinin örgüt kültürü ölçeğinin alt boyutlarında en yüksek ortalamanın “görev kültürü” ( $\bar{X}=4,35$ ), en düşük ortalamanın ise “bürokratik kültür” boyutunda olduğu görülmektedir ( $\bar{X}=3,50$ ). Diğer boyutlar ise sırasıyla, “destek kültürü” ( $\bar{X}=4,18$ ) ve “başarı kültürü” boyutlarıdır ( $\bar{X}=4,17$ ). Görev kültürü boyutunda katılımcılar “her zaman” görüşünü belirtirken, başarı, destek ve bürokratik kültür boyutlarında ise “sık sık”, düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Örgüt kültürü ölçeğinin tamamında ise katılımcılar  $\bar{X}=4,05$  ile “sık sık” görüşünü belirtmişlerdir. Örneğin; “başarı kültürü” boyutunda ‘herkesin yapılan uygulamalarla ilgili görüşlerinin alınması’, başarılı çalışanların ödüllendirilmesi; “bürokratik kültür” boyutunda ‘örgüt içi bürokrasi ve hiyerarşiye önem verilmesi’; “destek kültürü” boyutunda ise ‘yanlış kimin yaptığı değil, sonuçlar tartışılır’ maddelerinde katılımcılar “sık sık” görüşünü belirtmişlerdir. Bu boyutlarda katılımcıların “sık sık” görüşünü savunmalarının nedeni olarak; özel okullarda bireyselliğin değil, rekabetin, kurum başarısının ve kar amacının ön planda olması, hiyerarşik yapının keskin bir şekilde uygulanması, veli ve öğrencilerin bu okullardan beklentilerinin yüksek olması gösterilebilir. Görev kültüründe takım çalışması, uzmanlaşma, yeniliklere açıklık son derece önemli kavramlardır. Bu nedenle de örgütlerde görev kültürü son derece önemlidir (Uzkurt, 2008). Görev kültürü boyutunun özel okullarda yüksek olmasının nedeni olarak, çalışanların işlerini en iyi şekilde yaparak yönetici ve velilerin gözüne girmek istemesi, buna bağlı olarak işlerinde kalıcı olarak daha iyi çalışma koşullarına sahip olmak istemeleri şeklinde yorumlanabilir. Bürokratik kültür düzeyinin ise diğer boyutlardan düşük olmasının nedeni olarak da, özel okullarda iş güvencesinin tam sağlanamaması nedeniyle çalışanların bürokratik kurallara daha fazla uymak zorunda kalmaları olarak yorumlanabilir. Bu durum çalışanlarda fazlaca rahatsızlık uyandırır da, çalışanlar işlerini kaybetmemek için bu durumu kabullendikleri şeklinde açıklanabilir. Destek ve başarı kültürü ortalamalarının ise yüksek derece de olması özel okullarda öğretmen ve yöneticiler arasında işbirliği, dayanışma ve iletişim alanlarında pozitif bir durumun olduğu şeklinde yorumlanabilir. Süzer (2010) liselerde yaptığı çalışmada örgüt kültürü boyutlarında en yüksek ortalamanın “görev kültürü” boyutunda olduğunu belirlemiştir. Yavuz ve Yılmaz (2012) ise çalışmalarında devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre özel okulda çalışan öğretmenlerin daha yüksek örgüt kültürüne sahip olduklarını tespit etmiştir. Bu iki çalışmada araştırmanın sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Çevik’in (2016) yaptığı çalışmada ise öğretmenlerin görev, başarı, destek, bürokratik örgüt kültürü boyutlarında “sık sık” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmüştür. Sonuçların “görev kültürü” boyutu dışında araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği ve araştırmayı desteklediği görülmektedir. Görev kültürünün bu çalışmada “her zaman” çıkmasının nedeni olarak özel okullarda rekabet ortamının devlet okullarından daha yüksek olması gösterilebilir.

## 4.2 Kişisel Değişkenlere Göre Bulgular

### 4.2.1 Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 3'te öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel güven ve örgüt kültürüne yönelik bulguları yer almaktadır.

Tablo 3. Örgütsel Güven ve Örgüt Kültürüne Yönelik Öğretmen ve Yönetici Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Mann-Whitney U Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel Güven	Çalışanlara Duyarlılık	Kadın	131	112,74	14769,50	6123,500	,183
		Erkek	104	124,62	12960,50		
	Yöneticiye Güven	Kadın	131	109,11	14293,50	5647,500	,022*
		Erkek	104	129,20	13436,50		
	İletişim Ortamı	Kadın	131	112,38	14722,00	6076,000	,152
		Erkek	104	125,08	13008,00		
	Yeniliğe Açıklık	Kadın	131	109,11	14293,50	5647,500	,022*
		Erkek	104	129,20	13436,50		
Örgüt Kültürü	Toplam	Kadın	131	109,66	14366,00	5720,000	,035*
		Erkek	104	128,50	13364,00		
	Görev Kültürü	Kadın	131	120,99	15849,50	6420,500	,446
		Erkek	104	114,24	11880,50		
	Bürokratik Kültür	Kadın	131	121,03	15855,50	6414,500	,442
		Erkek	104	114,18	11874,50		
	Başarı Kültürü	Kadın	131	107,89	14134,00	5488,000	,010*
		Erkek	104	130,73	13596,00		
Destek Kültürü	Kadın	131	112,12	14687,00	6041,500	,135	
	Erkek	104	125,41	13042,50			
Toplam	Kadın	131	113,75	14901,50	6255,500	,282	
	Erkek	104	123,35	12828,50			

\*  $p < .05$

Tablo 3'te öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre görüşlerinde, yöneticiye güven ( $U=5647.5$ ,  $p<.05$ ), yeniliğe açıklık ( $U=5647.5$ ,  $p < .05$ ) ve toplamda ( $U=5720$ ,  $p < .05$ ) anlamlı fark görülmüştür. Araştırmanın bu sonuçları literatürle (Ay, 2014; Samancı, 2007; Yılmaz, 2006) örtüşmektedir. Buna karşın; Memduhoğlu ve Zengin (2011), Özek (2016), Güteryüz (2017) ve Bil (2018) yaptıkları araştırmalarda, cinsiyet değişkenine göre, katılımcıların örgütsel güven ölçeğine verdikleri cevaplarda anlamlı bir fark tespit edememişler ve araştırma sonucuyla çelişmişlerdir. Araştırmaların yapıldığı çevre özelliklerinin farklı olması araştırma sonuçlarının farklılaşmasına neden olmuş olabilir.

Örgütsel güvenin diğer boyutları olan çalışanlara duyarlılık ( $U=6123.5$ ,  $p > .05$ ) ve iletişim ortamı ( $U=6076$ ,  $p > .05$ ) alt boyutlarında cinsiyet değişkeni fark oluşturacak bir değişken olarak bulunmamıştır. Bunun sebebi cinsiyetleri farklı da olsa çalışanların, çalışanlara duyarlılık ve iletişim ortamı boyutlarında beklentileri benzerdir.

Tablo 3 incelendiğinde öğretmenlerin örgüt kültürü ölçeğinin alt boyutu olan başarı kültürü alt boyutunda görüşler arasında cinsiyet değişkeni fark oluşturacak bir değişken olarak bulunmuştur

( $U=5488$ ,  $p < .05$ ). Kadın ve erkek katılımcıların başarı kültürü boyutunda aritmetik ortalamalarında, kadınların ( $\bar{X}=107,89$ ), erkeklere ( $\bar{X}=130,73$ ) oranla daha düşük seviyede ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bunun nedeni olarak kadınları iş hayatından çok ev işlerine öncelik vermiş olabilecekleri yorumu yapılabilir.

Örgüt kültürünün diğer boyutları olan görev kültürü ( $U=6420.5$ ,  $p > .05$ ), bürokratik kültür ( $U=6414.5$ ,  $p > .05$ ), destek kültürü ( $U=6041.5$ ,  $p > .05$ ) boyutlarında ve toplamda ( $U=6255.5$ ,  $p > .05$ ) cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir farklılık görülmediği belirlenmiştir. Araştırmanın bu sonuçları literatürle (Çevik, 2016; Şimşek, 2014) farklılık göstermemektedir. Buna karşın; gerek İpek (2012) gerekse de Yaprak Kaya'nın (2015) çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin örgüt kültürü görüşleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak araştırma yapılan bölgelerin farklı olması gösterilebilir.

#### 4.2.2 Eğitim Düzeyi Değişkeni İlişkin Bulgular

Tablo 4'te öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre örgütsel güven ve örgüt kültürüne yönelik bulguları yer almaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Güven ve Örgüt Kültürüne Yönelik Öğretmen Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Mann-Whitney U Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	$\bar{X}$	Sıra Toplamı	U	p
Örgütsel Güven	Çalışanlara Duyarlılık	Lisans	181	115,66	20934,00	4463,000	,332
	Yöneticiye Güven	Lisansüstü	54	125,85	6796,00		
	İletişim Ortamı	Lisans	181	112,77	20411,50		
	Yeniliğe Açıklık	Lisansüstü	54	135,54	7319,50		
		Lisans	181	111,94	20261,00		
		Lisansüstü	54	138,31	7469,00		
		Lisans	181	110,32	19968,50		
	Lisansüstü	54	143,73	7761,50	3940,000	,028*	
	Toplam	Lisans	181	11264	20388,00	3790,000	,012*
		Lisansüstü	54	13596	7342,00	3917,000	,027*
Örgüt Kültürü	Görev Kültürü	Lisans	181	109,48	19815,00	3444,000	,000*
	Bürokratik Kültür	Lisansüstü	54	146,57	7915,00		
	Başarı Kültürü	Lisans	181	111,80	20235,00		
	Destek Kültürü	Lisansüstü	54	138,80	7495,00		
		Lisans	181	109,04	19736,50		
		Lisansüstü	54	148,03	7993,50		
		Lisans	181	111,38	20160,00		
	Lisansüstü	54	140,19	7570,00	3689,000	,006*	
	Toplam	Lisans	181	108,27	19596,50	3125,500	,000*
		Lisansüstü	54	150,62	8133,50		

\*  $p < .05$

Tablo 4'te öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Tablo 4 incelendiğinde öğretmenlerin eğitim durumları örgütsel güven ölçeğinin alt boyutu olan çalışanlara duyarlılık alt boyutunda görüşler arasında fark oluşturacak bir değişken olarak bulunmamıştır ( $U=4463$ ,  $p > .05$ ). Bunun sebebi olarak, eğitim düzeyi ne olursa olsun okulun temel amaçlarından birisi, öğretmenlerin başta kendini geliştirme, adillik gibi beklentilerine karşılık vererek kuruma güven duymalarını sağlamak ve performanslarını en yüksek dereceye yükseltmek olabilir. Örgütsel güvene ilişkin araştırmalara bakıldığında genel olarak öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkeni

ile örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir (Altunel, 2015; Bil, 2018; Çintay, 2013). Örgütsel güvenin diğer boyutları olan yöneticiye güven ( $U=3940$ ,  $p < .05$ ), iletişim ortamı ( $U=3790$ ,  $p < .05$ ) yeniliğe açıklık ( $U=3497.5$ ,  $p < .05$ ) alt boyutları ve toplamda ( $U=3917$ ,  $p < .05$ ) öğretmenlerin görüşleri eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark göstermektedir. Bunun nedeni olarak devlet okulları ile özel okulların çalışma saatleri ve ortamlarının farklı olması gösterilebilir.

Öğretmenlerin örgüt kültürü düzeylerinin tamamında eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmüştür ( $U=3125.5$ ,  $p < .05$ ). Örgüt kültürü ölçeği alt boyutlar bakımından incelendiğinde de; görev kültürü ( $U=3444$ ,  $p < .05$ ), bürokratik kültür ( $U=3764$ ,  $p < .05$ ), başarı kültürü ( $U=3265.5$ ,  $p < .05$ ) ve destek kültürü ( $U=3689$ ,  $p < .05$ ) alt boyutlarının tamamında da öğretmen görüşlerinde anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin eğitim düzeyinin örgüt kültürü algıları üzerinde etkili olduğu ve lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin eğitimleri sırasında örgüt kültürü konusunda daha fazla farkındalık kazandıkları şeklinde yorumlanabilir. Örgüt kültürü konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde ise; Ergül (2009) “Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve İş Değerleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmada katılımcıların eğitim düzeyi değişkeninde görüşleri arasında manidar bir farkın olduğu tespit etmiştir. Literatür incelendiğinde benzer sonuçlar (Şimşek, 2014) görülmekte olup araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

#### 4.2.3.Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 5’te öğretmenlerin okul türü değişkenine göre örgütsel güven düzeylerine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Güven Düzeyine Yönelik Öğretmen Algılarının Okul Türü Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Okul Türü	n	Sıra Toplamı	sd	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı farklılık
Çalışanlara Duyarlılık	Okul Öncesi	27	125,98	3	5,790	,122	
	İlkokul	55	104,11				
	Ortaokul	62	110,70				
	Lise	91	129,00				
Yöneticiye Güven	Okul Öncesi	27	113,83	3	25,245	,000*	İlkokul-ortaokul İlkokul-lise
	İlkokul	55	81,95				
	Ortaokul	62	120,76				
	Lise	91	139,15				
İletişim Ortamı	Okul Öncesi	27	115,98	3	16,378	,001*	İlkokul-lise Ortaokul-lise
	İlkokul	55	93,89				
	Ortaokul	62	110,08				
	Lise	91	138,57				
Yeniliğe Açıklık	Okul Öncesi	27	109,83	3	14,863	,002*	İlkokul-ortaokul İlkokul-lise
	İlkokul	55	91,84				
	Ortaokul	62	119,64				
	Lise	91	135,12				
Toplam	Okul Öncesi	27	117,35	3	13,886	,003*	İlkokul-lise
	İlkokul	55	92,11				
	Ortaokul	62	115,96				
	Lise	91	135,23				

\*  $p < .05$

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin okul türü değişkenine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ( $X^2$  [sd=3, n=235]=13.886,  $p < .05$ ) ile yöneticiye güven ( $X^2$  [sd=3, n=235]=22.245,  $p < .05$ ), iletişim ortamı ( $X^2$ [sd=3,n=235]=16.378,  $p < .05$ ) ve yeniliğe açıklık ( $X^2$  [sd=3, n=235]=14.863,  $p < .05$ ) alt boyutları okul türü değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark gösterirken, çalışanlara duyarlılık ( $X^2$  [sd=3, n=235]=5.790,  $p > .05$ ) boyutunda ise anlamlı bir fark göstermemiştir. Diğer yandan yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda; yöneticiye güven ile yeniliğe açıklık alt boyutlarında, öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre algıları arasındaki fark, ilkökul-ortaokul, ilkökul-lise; iletişim ortamı boyutunda, ilkökul-lise ve ortaokul-lise; toplamda ise ilkökul-lise okul türleri arasında olduğu görülmüştür. Tüm boyutlarda lise öğretmenlerinin örgütsel güven düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun nedeni olarak diğer okul öğretmenlerine nazaran lise öğretmenlerinin, özellikle üniversiteye hazırlık kursları nedeniyle, iş bulma ve buna bağlı olarak istihdam durumlarının daha yüksek olması gösterilebilir. Buna ek olarak lise öğretmenlerinin daha esnek çalışma koşulları nedeniyle işbirliği, kendini geliştirme olanaklarının fazla olması da örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olmasına neden olmuş olabilir. Güteryüz'ün (2017) yaptığı çalışmada, okul türü değişkenine göre öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir olmadığını tespit etmiştir. Bunun nedeni olarak, devlet okulları ile özel okulların çalışma şartları ve ortamlarının farklı olması gösterilebilir.

Tablo 6. Örgüt Kültürüne Düzeyine Yönelik Öğretmen Algılarının Okul Türü Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Okul Türü	n	Sıra Toplamı	sd	$X^2$	p	Anlamlı farklılık
Görev Kültürü	Okul Öncesi	27	88,87	3	9,190	,027*	Okulöncesi-lise
	İlkokul	55	116,95				
	Ortaokul	62	111,82				
	Lise	91	131,49				
Bürokratik Kültür	Okul Öncesi	27	98,91	3	3,071	,381	
	İlkokul	55	123,22				
	Ortaokul	62	114,63				
	Lise	91	122,81				
Başarı Kültürü	Okul Öncesi	27	95,74	3	5,700	,127	
	İlkokul	55	108,83				
	Ortaokul	62	124,56				
	Lise	91	125,68				
Destek Kültürü	Okul Öncesi	27	104,33	3	2,340	,505	
	İlkokul	55	113,86				
	Ortaokul	62	117,07				
	Lise	91	125,19				
Toplam	Okul Öncesi	27	88,87	3	7,250	,064	
	İlkokul	55	115,52				
	Ortaokul	62	117,33				
	Lise	91	128,60				

\*  $p < .05$



Tablo 6’da görüldüğü üzere öğretmenlerin örgüt kültürü düzeyleri ( $X^2[sd=3, n=235]=7.250, p> .05$ ) ile bürokratik kültür ( $X^2[sd=3, n=235]=3.071, p> .05$ ), başarı kültürü ( $X^2[sd=3, n=235]=5.700, p> .05$ ) ve destek kültürü ( $X^2[sd=3, n=235]=2.340, p> .05$ ) alt boyutları okul türü değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermezken, görev kültürü ( $X^2 [sd=3, n=235]=9.190, p< .05$ ) boyutunda ise anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda anlamlı farkın okul öncesi-lise öğretmenleri arasında olduğu belirlenmiştir. Bu iki okul türü arasındaki farkın nedeni; çalışma şartlarının, öğrencilerin gelişim düzeyine bağlı olarak sorumluluklarının ve veli beklentilerinin farklı olması gösterilebilir. Araştırmanın bu sonuçları literatürle (Önsal, 2012; Şimşek, 2014) benzerlik göstermemektedir. Bunun nedeni olarak, devlet okulları ile özel okulların çalışma şartları ve ortamlarının farklı olması gösterilebilir.

#### 4.2.4.Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 7’de öğretmenlerin kıdem değişkenine göre örgütsel güven düzeylerine yönelik bulguları yer almaktadır.

Tablo 7. Örgütsel Güven Düzeylerine Yönelik Öğretmen Algılarının Kıdem Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kıdem	n	Sıra Toplamı	sd	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı farklılık
Çalışanlara Duyarlılık	1-5	119	110,29	3	5,880	,118	
	6-10	35	130,33				
	11-15	34	109,84				
	16 ve üstü	47	134,24				
Yöneticiye Güven	1-5	119	99,55	3	20,812	,000*	1-5 / 6-10 1-5 / 16 ve üstü
	6-10	35	134,66				
	11-15	34	124,24				
	16 ve üstü	47	147,80				
İletişim Ortamı	1-5	119	107,01	3	8,963	,030*	1-5 / 16 ve üstü
	6-10	35	131,16				
	11-15	34	114,47				
	16 ve üstü	47	138,57				
Yeniliğe Açıklık	1-5	119	107,93	3	8,356	,039*	1-5 / 16 ve üstü
	6-10	35	127,59				
	11-15	34	113,88				
	16 ve üstü	47	139,34				
Toplam	1-5	119	105,37	3	10,389	,016*	1-5 / 16 ve üstü
	6-10	35	129,51				
	11-15	34	118,87				
	16 ve üstü	47	140,77				

\* p < .05

Tablo 7’de öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak için yapılan Kruskal Wallis test sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ( $X^2[sd=3, n=235]=10.389, p< .05$ ) ile yöneticiye güven ( $X^2[sd=3, n=235]=20.812, p< .05$ ), iletişim ortamı ( $X^2[sd=3, n=235]=8.963, p< .05$ ) ve yeniliğe açıklık ( $X^2[sd=3, n=235]=8.356, p< .05$ ) alt boyutları okul türü değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterirken, çalışanlara duyarlılık ( $X^2[sd=3, n=235]=5.880, p> .05$ ) boyutunda ise kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Yapılan Mann-Whitney U testi sonuçları anlamlı farkın; iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık boyutlarında 1-5 / 16 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler arasında; yöneticiye güven boyutunda, 1-5 /16 ve üstü ile 1-5 / 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında ve toplamda 1-5 / 16 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu

görülmüştür. 16 ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin her boyutta diğer kıdem sahibi öğretmenlerden daha yüksek örgütsel güven algısına sahip oldukları söylenebilir. Bunun nedeni olarak, yüksek kıdeme sahip olan öğretmenlerin bilgi, deneyim düzeylerinin kıdemi düşük olan öğretmenlere göre fazla olması ve birçoğunun emeklilik hakkı kazanmış olması sayılabilir. Araştırmanın bu sonuçları literatürle (Bil, 2018; Yorgancı, 2016) benzerlik göstermektedir. Buna karşın, Altunel (2015) ve Kalkan'ın (2015) çalışmalarında ise öğretmenlerin kıdemleri ile örgütsel güvenleri arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır. Araştırma sonuçlarındaki farklılığın nedeni olarak araştırma yapılan bölgelerin farklı olması gösterilebilir.

Tablo 8. Örgüt Kültürü Düzeylerine Yönelik Öğretmen Algılarının Kıdem Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kıdem	n	Sıra Toplamı	sd	X <sup>2</sup>	p	Anlamlı farklılık
Görev Kültürü	1-5	119	110,13	3	7,433	,059	
	6-10	35	145,49				
	11-15	34	116,71				
	16 ve üstü	47	118,40				
Bürokratik Kültür	1-5	119	133,07	3	17,184	,001*	1-5 / 11-15 1-5 / 16 ve üstü 6-10 / 16 ve üstü
	6-10	35	120,99				
	11-15	34	105,81				
	16 ve üstü	47	86,45				
Başarı Kültürü	1-5	119	107,78	3	9,370	,025*	1-5 / 6-10
	6-10	35	146,91				
	11-15	34	117,35				
	16 ve üstü	47	122,82				
Destek Kültürü	1-5	119	111,53	3	5,108	,164	
	6-10	35	138,09				
	11-15	34	110,29				
	16 ve üstü	47	125,01				
Toplam	1-5	119	113,79	3	6,625	,085	
	6-10	35	145,24				
	11-15	34	112,65				
	16 ve üstü	47	112,26				

\* p < .05

Tablo 8'de öğretmenlerin örgüt kültürü düzeylerinin kıdem değişkenine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak için yapılan Kruskal Wallis test sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin örgüt kültürü düzeyleri (X<sup>2</sup>[sd=3, n=235]=6.625, p> .05) ile görev kültürü (X<sup>2</sup> [sd=3, n=235]=7.433, p> .05), destek kültürü (X<sup>2</sup>[sd=3, n=235]=5.108, p> .05) alt boyutları kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermezken, bürokratik kültür (X<sup>2</sup>[sd=3, n=235]=17.184, p< .05) ve başarı kültürü (X<sup>2</sup>[sd=3,n=235]=9.370, p< .05) alt boyutlarında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgüt kültürüne ilişkin algılarının hangi kıdem düzeyi arasında anlamlılık gösterdiğini bulmak için yapılan Mann-Whitney U testi sonucu anlamlı farkın bürokratik kültür boyutunda 1-5 /11-15, 1-5 / 16-20 ve 6-10 / 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında; başarı kültürü boyutunda ise, 1-5 / 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Bürokratik ve başarı kültüründe bu farkların ortaya çıkmasının nedeni özel okullarda bu boyutlara olan bakış açısının farklı olması gösterilebilir. Terzi (2005), İlköğretim okullarında örgüt kültürü üzerine yaptığı çalışmasında öğretmenlerin kıdemleri arasında genelde anlamlı bir fark belirleyememiş ve araştırma verileri ile benzeşmiştir. Buna karşın literatürde araştırma sonuçlarıyla çelişen araştırmalar da mevcuttur (Çevik,

2016; Önsal, 2012). Bunun nedeni olarak, devlet okulları ile özel okulların çalışma şartları ve ortamlarının farklı olması gösterilebilir.

#### 4.2.5.Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Tablo 9’da öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel güven düzeylerine yönelik bulguları yer almaktadır.

Tablo 9. Örgütsel Güven Düzeylerine Yönelik Öğretmen Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	n	Sıra Toplamı	sd	$\frac{2}{X}$	P	Anlamlı farklılık
Çalışanlara Duyarlılık	22-30	109	108,17	2	4,977	,083	
	31-40	78	130,49				
	41 ve üstü	48	120,02				
Yöneticiye Güven	22-30	109	93,01	2	28,475	,000*	22-30 / 31-40 22-30 / 41 ve üstü
	31-40	78	141,40				
	41 ve üstü	48	136,73				
İletişim Ortamı	22-30	109	103,52	2	9,455	,009*	22-30 / 31-40 22-30 / 41 ve üstü
	31-40	78	129,22				
	41 ve üstü	48	132,65				
Yeniliğe Açıklık	22-30	109	104,04	2	9,016	,011*	22-30 / 31-40 22-30 / 41 ve üstü
	31-40	78	131,76				
	41 ve üstü	48	127,35				
Toplam	22-30	109	100,84	2	13,196	,001*	22-30 - 31-40 22-30 - 41 ve üzeri
	31-40	78	135,19				
	41 ve üstü	48	129,02				

\* p < .05

Tablo 9’da öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak için yapılan Kruskal Wallis test sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri ( $X^2[sd=3, n=235]=13.196, p < .05$ ) ile yöneticiye güven ( $X^2[sd=3, n=235]=28.475, p < .05$ ), iletişim ortamı ( $X^2[sd=3, n=235]=9.455, p < .05$ ) ve yeniliğe açıklık ( $X^2[sd=3, n=235]=9.016, p < .05$ ) alt boyutları yaş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterirken, çalışanlara duyarlılık ( $X^2[sd=3, n=235]=4.977, p > .05$ ) boyutunda ise yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven algıları arasındaki farkın hangi yaş düzeyleri arasında anlamlılık gösterdiğini bulmak için yapılan Mann-Whitney U sonucu anlamlı farkın tüm boyutlarda ve toplamda 22-30 / 31-40 ile grupları ve 22-30 / 41 ve üstü yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Tüm boyutlarda 22-30 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin örgütsel güven düzeylerinin diğer yaş gruplarından daha düşük olduğu anlaşılmıştır. Bunun nedeni olarak genç öğretmenlerin tecrübe eksikliği nedeniyle işlerini kaybetme korkusu çektikleri; üst yaş grubuna ait öğretmenlerin ise 22-30 yaş grubu öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel güven düzeyine sahip olmalarının nedeni olarak da; iş deneyimi, yaşanmışlık düzeylerinin daha yüksek olması varsayımı yapılabilir. Araştırmanın bu sonuçları literatürle benzerlik göstermiştir (Bil, 2018; Gülyüz, 2017). Buna karşın Yorgancı’nın (2016) yaptığı araştırmasında öğretmenlerin yaş değişkenine göre örgütsel güvene ilişkin görüşlerinde anlamlı bir fark tespit edememiştir. Bu farklılığın nedeni olarak okulların bulunduğu bölgelerin farklı olması gösterilebilir.

Tablo 10. Örgüt Kültürü Düzeylerine Yönelik Öğretmen Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	n	Sıra Toplamı	sd	$\chi^2$	p	Anlamlı farklılık
Görev Kültürü	22-30	109	117,84	2	,202	,904	
	31-40	78	116,02				
	41 ve üstü	48	121,57				
Bürokratik Kültür	22-30	109	142,86	2	32,417	,000*	22-30 / 31-40
	31-40	78	107,25				22-30 / 41 ve üstü
	41 ve üstü	48	79,01				31-40 / 41 ve üstü
Başarı Kültürü	22-30	109	111,41	2	2,189	,335	
	31-40	78	126,10				
	41 ve üstü	48	119,80				
Destek Kültürü	22-30	109	112,25	2	2,957	,228	
	31-40	78	128,76				
	41 ve üstü	48	113,57				
Toplam	22-30	109	119,88	2	1,670	,434	
	31-40	78	122,22				
	41 ve üstü	48	106,88				

\* p &lt; .05

Tablo 10'da öğretmenlerin örgüt kültürü düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumunu ortaya koymak için yapılan Kruskal Wallis test sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin örgüt kültürü düzeyleri ( $X^2$ [sd=3, n=235]=1.670, p> .05) ile görev kültürü ( $X^2$  [sd=3, n=235]=.202, p> .05), başarı kültürü ( $X^2$ [sd=3,n=235]=2.189, p> .05) ve destek kültürü ( $X^2$ [sd=3, n=235]=2.957, p> .05) alt boyutları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermezken, bürokratik kültür ( $X^2$ [sd=3, n=235]=32.417, p< .05) alt boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Öğretmenlerin bürokratik kültür algıları arasındaki farkın hangi yaş düzeyleri arasında anlamlılık gösterdiğini bulmak için yapılan Mann-Whitney U sonucu anlamlı farkın tüm yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Bürokratik kültür düzeyinde öğretmenlerin algı düzeylerinin farklı olmasının nedeni yaşa göre öğretmenlerin bürokrasi algılarının değiştiği şeklinde yorumlanabilir. Çevik (2016) yaptığı araştırmasında, öğretmenlerin yaş değişkenine göre görüşlerinde, genel olarak anlamlı bir fark bulamamış ve araştırma sonuçlarını desteklemiştir.

#### 4.3. Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Örgüt Kültürü Algıları Arasındaki İlişki (Spearman Rho)

Tablo 11'de özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürü ölçeklerinde aldıkları toplam değerlere ilişkin korelasyon katsayıları gösterilmiştir.

Tablo 11. Özel Okul Öğretmenlerinin Örgütsel Güven ve Örgüt Kültürü Algıları Arasındaki İlişki

		Çalışanlara Duyarlılık	Yöneticiye Güven	İletişim Ortamı	Yeniliğe Açıklık	Örgütsel Güven Toplam
Görev Kültürü	r.	.515**	.469**	.621**	.568**	.620**
	p	.000	.000	.000	.000	.000
Başarı Kültürü	r	.741**	.650**	.702**	.709**	.761**
	p	.000	.000	.000	.000	.000
Destek Kültürü	r	.763**	.678**	.757**	.767**	.838**
	p	.000	.000	.000	.000	.000
Bürokratik Kültür	r	.242**	.259**	.232**	.286**	.209**
	p	.000	.000	.000	.000	.000
Örgüt Kültürü Toplam	r	.712**	.621**	.681**	.717**	.738**
	p	.000	.000	.000	.000	.000

\* p &lt; .05

Tablo 11 incelendiğinde, özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürü görüşlerinde, tüm alt boyutlar ve boyutların genel toplamında, yüksek derecede, pozitif şekilde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=0,738$ ;  $p < .01$ ). Bu veriye göre öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri yükseldikçe örgüt kültürü düzeylerinin de yüksek derecede arttığı veya örgütsel güven düzeyleri azaldıkça örgüt kültürü algılarının da yüksek derecede azaldığı belirtilebilir. Örgüt kültürünün geliştiği kurumlarda çalışanların kendisini her konuda güvende hissetmeleri olağan bir durum olarak kabul edilebilir. Çünkü örgüt kültürünün geliştiği özel okullarda çalışanlar kendilerini her konuda güvende hissetmeleri, okulu sahiplenmeleri, kendi hedefleri ile okulun hedeflerini bütünleştirmeleri oldukça kolaylaşacaktır. Buna ek olarak yönetici ve çalışanlar arasında olumlu iletişim ortamının olduğu, çalışanların her konuda desteklendiği bir örgütte güven ortamı artacaktır. Çünkü bireyin çalıştığı ortamda işbirliği, dayanışma ve paylaşımın olgularının yoğun olarak yaşandığını görmesi onun örgüte bağlılık ve aidaat duygusunu geliştirecek ve sonuç olarak kişide güven duygusunun artmasına neden olacaktır.

### 5. Sonuç ve Öneriler

Özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürüne ilişkin görüşlerini belirlemek için yapılan bu araştırmada; özel okul öğretmenlerinin örgütlerine tam olarak güvendikleri ancak örgüt kültürüne ilişkin halen eksikliklerinin olduğu yönünde algılara sahip oldukları bulunmuştur.

Özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyine ilişkin görüşleri tüm alt boyutlarda yüksek derecededir. Özel okul öğretmenlerinin okul yöneticilerinden genel olarak adalet, tarafsızlık, açıklık gibi davranışlar beklemektedirler. Bu nedenle yöneticiye güven boyutu diğer boyutlara nazaran ön plana çıkmıştır. Özel okul öğretmenlerinin örgüt kültürü düzeyine ilişkin görüşleri genel olarak tüm boyutlarda yüksek düzeyde görülmesine rağmen, kuralların, hiyerarşinin, disiplin anlayışının sert olması gibi nedenler dolayısıyla düşük bürokratik kültür algısına sahiptirler.

Cinsiyet değişkenine göre özel okul öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarında farklılık görülmemiş, buna karşın öğretmenlerin örgütsel güven algılarında yöneticiye güven ve yeniliğe açıklık boyutlarında anlamlı bir fark görülmüştür. Örgütsel güvenin bütün boyutlarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel güven düzeyine sahip oldukları bulunmuştur.

Eğitim düzeyi değişkenine göre özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven algılarında çalışanlara duyarlılık boyutunda anlamlı bir fark görülmemiş, yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Örgüt kültürünün bütün boyutlarında eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark saptanmıştır. Anlamlı farkın lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin lehine olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Okul türü değişkenine göre özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları çalışanlara duyarlık boyutunda anlamlı bir fark oluşturmazken; yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık boyutları ve toplamda anlamlı bir fark oluşturmuştur. Okul türü değişkenine göre özel okul öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarında ise; görev kültürü boyutunda anlamlı bir fark görülürken diğer alt boyutlar ve toplamda anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Öğretmenlerin örgütsel güven ve örgüt kültürü algıları arasındaki farklılığın lise öğretmenleri lehine olduğu bulunmuştur.

Kıdem değişkenine göre özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları çalışanlara duyarlık boyutunda anlamlı bir fark oluşturmazken; yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık boyutlarında ve toplamda anlamlı bir fark oluşturmuştur. Düşük kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdem grubundaki öğretmenlere göre daha düşük örgütsel güven düzeyine sahip oldukları göze çarpmıştır. Bunun nedeni olarak bu öğretmenlerin deneyimlerinin az olması nedeniyle işlerini kaybetme endişesini daha çok yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir. Kıdem değişkenine göre özel okul öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarında ise; görev kültürü, destek kültürü alt boyutlarında ve toplamda anlamlı bir fark görülmezken; bürokratik kültür ve başarı kültürü alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Yaş değişkenine göre özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven algıları, çalışanlara duyarlık boyutunda anlamlı bir fark oluşturmazken; yöneticiye güven, iletişim ortamı, yeniliğe açıklık boyutları ve toplamda anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Genç öğretmenlerin örgütsel güven algılarının diğer yaşta öğretmenlere göre düşük olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkenine göre özel okul öğretmenlerinin örgüt kültürü algılarında ise; görev kültürü, başarı kültürü, destek kültürü boyutlarında ve toplamda anlamlı bir fark görülmezken; bürokratik kültür alt boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 41 ve üstü öğretmenlerin bürokratik kültür algılarının diğer yaş grubundaki öğretmenlere nazaran düşük olduğu bulunmuştur. Bunun nedeni olarak bu öğretmenlerin deneyim ve yaşanmışlıklarının fazla olması gösterilebilir.

Özel okul öğretmenlerinin örgütsel güven ve örgüt kültürü algı düzeyleri arasında yüksek oranda pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani örgütsel güven düzeyi ne kadar yükselirse örgüt kültürü düzeyleri de o derece yükselmektedir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda yapılan öneriler şu şekilde sıralanabilir:

1-Özel okul öğretmenlerinin iş güvencesi, kendini geliştirme ve kariyer yapma olanakları değerlendirilerek geliştirilmeli, sosyal ve sportif faaliyetlere katılmaları için fırsat yaratılmalıdır.

2-Okul içi çalışanların birbirlerini daha yakından tanınması, iletişim kurması, paylaşımlar yapması içi okul içi ve dışı etkinlikler düzenlenmelidir.

3-Okul yöneticileri yükselme, izin, ödül ve ceza gibi uygulamalarda adil davranmalı ve örgütsel güven ortamını pekiştirmelidir.

4-Okul yöneticileri aldığı kararlarda öğretmen ve diğer çalışanların mümkün olduğunca görüşlerine önem vermeli, çalışanlarının değerli olduğunu hissettirmelidir.

5- Katı kural ve bürokratik davranış ve uygulamalardan kaçınılmalı yeri geldiğinde esneklik sağlanarak olumlu örgüt kültürü için uygun ortam yaratılmalıdır.

6- Devlet okullarında olduğu gibi özel okullarda çalışan personel de eğitici hizmet içi kurslara yönlendirilmelidir.

**KAYNAKÇA**

- Ağlargöz, O. (2012). Yönetim bilimi-1. Besler, S. ve Oktal, Ö. (Ed.), *Örgütlenme*, 44-71. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akyüz, Y. (2001). *Türk eğitim tarihi (Başlangıçtan 2001'e)* (8. Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Akyüz, Y. (2004). *Türk eğitim tarihi (Başlangıçtan 2001'e)* (9. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Altunel, A. T. (2015). *Örgütsel Güven Düzeyi İle Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Örgüt Kültürü Alguları ve Örgütsel Güven Düzeyleri Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Arslan, M. M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 5(2), 274-288. 25/07/2018 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/63238> adresinden alınmıştır.
- Ay, M. H. (2014). *Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Düzeyleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Ayduğ, D. (2014). *İlkokulların Örgüt Sağlığı İle Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Baier, A. C. (1986). Trust and antitrust. *Ethics*. The University of Chicago Press, Vol.96 (No. 2), 231-260. 18/12/2018 tarihinde <https://www.jstor.org/stable/2381376> adresinden alınmıştır.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. ve Bedestenci, H. C. (2004). *Örgüt sınırlarının çözümünde örgüt kültürü teorik ve ampirik yaklaşım*. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Balaban, Y. (2014). *Resmi Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerinin Okul Kültürü Alguları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Balcı, A. (2001). *Etkili okul ve okul geliştirme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler* (10.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Barth, R. S. (2002). *The culture builder. Educational leadership*. 21/06/2018 tarihinde <http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/may02/vol59/num08/The-Culture-BUILDER.aspx> adresinden alınmıştır.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim Okullarının Öğrenen Örgüt, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bökeoğlu, Ö. Ç. ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (54), 211-233.
- Brown, A. (1995). *Organisational culture. (2nd ed)*. Pitman Publishing.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çelik, V. (2012). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.

- Çevik, M. S. (2016). *Örgüt Kültürünün Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Çintay, H. (2013). *Meslek Liselerinde Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algıları: İzmir İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Demircan N. ve Ceylan A. (2003). Örgütsel Güven Kavramı Nedenleri ve Sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi Dergisi*,10 (2), 139-150.
- Demirtaş, Z. (2010). Liselerde okul kültürü ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13), 208-223. 25/07/2018: tarihinde <http://sbed.mku.edu.tr/article/view/1038000599/1038000391> adresinden alınmıştır.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dinçer, Ö. (1998). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, S. (2010). *Okul Müdürlerini Okul Kültürünü Gerçekleştirme Düzeyleri (İstanbul -Kâğıthane İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Ergül, E. B. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında örgüt kültürü ve iş değerleri arasındaki ilişki (Üsküdar ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 147-159.
- Güleryüz, D. G. (2017). *Öğretmenlerin Örgütsel Güven Seviyeleri ve Motivasyon Seviyeleri İlişkisinin İncelenmesi (Bursa İli Nilüfer İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, S. (2007). Yönetim ve organizasyonun bazı temel kavramları. Güney, S. (Ed.), *Yönetim ve organizasyon* (25-57). Ankara: Nobel Yayın ve Dağıtım.
- Himmetoğlu, B. (2014). *İlkokullardaki Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Kültürü İle Yöneticilerin Çatışma Yönetimi Stilleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. (2010). *Eğitim yönetimi*. (Çeviren: Selahattin Turan). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İnce, M., Bedük, A. ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 423-446.
- İpek, C.(2012). Öğretmen algılarına göre ortaöğretim kurumlarında örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(3), 399-434.
- Kalkan, F. (2015) *İlköğretim Okullarında Mesleki Öğrenme Topluluğu İle Bürokratik Yapı Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karabıyık, H. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Okula İlişkin Örgütsel Güven Algı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Bakımından İncelenmesi (Diyarbakır İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.



- Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi. 25/07/2018 tarihinde [https://dergiler.sgb.gov.tr/calismalar/maliye\\_dergisi/yayinlar/md/155/08.pdf](https://dergiler.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/155/08.pdf) adresinden alınmıştır.
- Keçeci Kurt, S. (2012). Osmanlı Devleti'nde Türklerin açtığı özel mektepler. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9 (19), 105-12. 25/07/2018 tarihinde <http://sbed.mku.edu.tr/article/view/1038000315> adresinden alınmıştır.
- Keskin, B. (2014). *Kilman ve Quinn & Cameron Modeline Göre Örgüt Kültürü ile İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koşar, S. (2008). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yönetimde Gücü Kullanma Stilleri İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Krejcie, R. V., Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*. (30), 607-610.
- Küçükçayır, N. ve Cemaloğlu, N. (2017, Mayıs). Türkiye'de geçmişten günümüze özel okullar ve uygulanan politikalar üzerine bir araştırma. *12. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi, Başkent Üniversitesi, Ankara*.
- MEB, (2012). Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği. 21/06/2018 tarihinde [6162448\\_Yzel\\_YYretim\\_kurumlarY\\_yYnetmeliYi.pdf](http://6162448_Yzel_YYretim_kurumlarY_yYnetmeliYi.pdf) adresinden alınmıştır.
- MEB, (2017). Milli Eğitim Bakanlığı 2017 Performans Programı. 21/06/2018 tarihinde [30154029\\_2017\\_YYIY\\_Performans\\_ProgramY.pdf](http://30154029_2017_YYIY_Performans_ProgramY.pdf) adresinden alınmıştır.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. *YYÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*. 8 (I), 211-217. 21/06/2018 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/146259> adresinden alınmıştır.
- Millî Eğitimle İlgili Söylev ve Demeçler. (1946). Cilt 1. Ankara: Millî Eğitim Basımevi.
- Nooderhaven, N. G. (1992). *Trust and interfirm relations*. *European Association for Evolutionary Political Economy Conference* sunulan bildiri.
- Önsal, A. (2012). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özbek, N. (2000). *Türkiye'deki yabancıların öğrenim ve öğretim özgürlüğü*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları.
- Özdemir, A. (2006). Okul kültürünün oluşturulması ve çevreye tanıtılmasında okul müdürlerinden beklenen ve onlarda gözlenen davranışlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 411-433. 27/07/2018 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/256360> adresinden alınmıştır.
- Özek, B. Y. (2016). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Özkaya, N. (1993). Özel eğitim kurumlarının eğitim sistemimizdeki ve sosyo-ekonomik yapı içindeki yeri. Türkiye ve dünyada özel eğitim kurumlarının yeri ve önemi (14 Ekim 1992- Seminer). *İstanbul: İTO Yayınları*, 7-22.
- Öztürk, N. (2015). *Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürü Ve Öğretmen Liderliği: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Polat, S. ve Taştan, M. (2009).Yükseköğretim öğrencilerinin öğretim elemanlarına olan güven düzeyi ve akademik başarıları arasındaki ilişki. *e-Journal of New World Sciences Academy*. 4(2), 558-574. 23/07/2018 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/185954> adresinden alınmıştır.
- Samancı, G. (2007). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Solomon, R. C. ve Flores, F. (2001). *İş dünyasında, politikada, ilişkilerde ve yaşamda güven yaratmak*. (Kardam, A, Çev.) İstanbul: Mess Yayınları.
- Süzer, E. (2010). *Genel Lise, Anadolu Lisesi ve Meslek Liselerinde Örgüt Kültürü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Şimşek, A. (2014).*Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürü Algısı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Taylor, R. G. (1989). The role of trust in labor-management relations. *Organization Development Journal*, 7(1), 85-89.
- T.C. Resmî Gazete (2002, Ağustos). Sayı: 24841. 21/06/2018 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/08/20020809.htm> adresinden alınmıştır.
- TC. 1961 Anayasası. 21/06/2018 tarihinde <http://www.anayasa.gen.tr/1961ay.htm> adresinden alınmıştır.
- TC. 1982 Anayasası. 21/06/2018 tarihinde <http://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm> adresinden alınmıştır.
- TEDMEM (2016). 2016 Eğitim Değerlendirme Raporu. 21/06/2018 tarihinde <https://tedmem.org/yayin/2016-egitim-degerlendirme-raporu> adresinden alınmıştır.
- Terzi, A. R. (1999). *Özel ve Devlet Liselerinde Örgüt Kültürü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim Kurumlarında Eğitim Kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (43), 423-442.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü. (2018). 21/06/2018 tarihinde <http://www.tdk.gov.tr/> adresinden alınmıştır.
- Tüzün, İ. K. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 93-118.
- Umar, S. (2015). *Ortaokul Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri İle Örgüt Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Konya İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Uygun, S. (2003). Türkiye’de dünden bugüne özel okullara bir bakış (Gelişim ve Etkileri). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 36 (1-2).
- Uzkurt, C. (2008). *Yenilik Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü*. İstanbul: Beta Yayıncılık

- Yaprak Kaya, Ö. (2015). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yavuz, Y. ve Yılmaz, E. (2012). Resmi ve özel ilköğretim okullarının okul kültürü üzerine öğretmen ve öğrenci görüşleri. *International Journal of New Trends in Arts, Sports- Science Education*, 1(3), 76-90.
- Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 289-316.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 14, Konya.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yorgancı, A. E. (2016). *Sınıf Öğretmenlerinin Kişilerarası Öz Yeterlik Algıları ile Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.